

**OUTSOURCING PADA PT.YOGI PRATAMA MANDIRI
PEKANBARU
MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan
Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.EI) pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



SYAIFUL BAHRI
10625003910

**PROGRAM S1
JURUSAN EKONOMI ISLAM**

**FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2010**

ABSTRAK

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yang berjudul ***“Outsourcing pada PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam”***. Latar belakang penulis tertarik mengangkat judul ini adalah karena penulis melihat fenomena ketenagakerjaan di Indonesia yang sangat marak dengan praktek *outsourcing*. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *outsourcing* ini adalah PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru. Melalui penelitian ini, penulis ingin mengetahui bagaimana penerapan *outsourcing* pada perusahaan ini, bagaimana kontrak kerja antara perusahaan dengan para pekerjanya, bagaimana pengupahan atau penggajian para pekerja dan jaminan sosial tenaga kerja serta analisis penerapan *outsourcing* Menurut Perspektif Ekonomi Islam.

Perusahaan ini bergerak di bidang *outsourcing cleaning service, security, general contractor* yang berada di jalan Durian No.35 Labuh Baru timur RT 01 RW 05 Pekanbaru 28291, dengan Direktur Utama Perusahaan ini adalah Bapak Drs. H. Raja Rusdianto. Penelitian ini dilakukan dari bulan Maret – Mei 2010 dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dalam mengambil *sample* dari populasi dengan tahapan observasi, wawancara, dan dokumentasi dari perusahaan.

Dari hasil penelitian pada PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru dapat penulis simpulkan bahwa sesungguhnya PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru telah berusaha untuk melaksanakan praktek *outsourcing* sesuai dengan Undang-undang no 13 tahun 2003 dan beberapa aturan perundang-undangan yang lainnya akan tetapi masih saja terdapat kendala dalam penerapannya yang berasal dari faktor internal dan eksternal.

Didalam Islam sesungguhnya tidak disebutkan secara mendetail tentang konsep *outsourcing* ini, tetapi konsep *outsourcing* ini dapat kita *qiyaskan* dengan *Syirkah abdan* dan *Ijarah a'yan*. Islam sangat menganjurkan kita untuk saling tolong menolong dalam kebaikan oleh karena itu menurut pandangan Islam konsep *outsourcing* ini akan menjadi tidak bertentangan dengan hukum Islam jika dalam penerapannya konsep ini tidak ada pihak yang saling dirugikan.

DAFTAR ISI

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGESAHAN PEMBIMBING

PERSEMBAHAN

ABSTRAK.....

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR.....

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah	1
B. Batasan masalah.....	5
C. Rumusan masalah	5
D. Tujuan dan manfaat penelitian	6
E. Metodologi penelitian	7
F. Sistematika Penulisan.....	9

BAB II : GAMBARAN UMUM PT. YOGI PRATAMA MANDIRI PEKANBARU

A. Sejarah singkat berdirinya perusahaan	11
B. Struktur organisasi perusahaan	12
C. Jumlah pegawai dan pekerja	13

D.	Pihak-pihak yang menggunakan jasa outsourcing PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru.....	14
BAB III	: TINJAUAN TENTANG OUTSOURCING	
A.	Pengertian outsourcing	16
B.	Syarat-syarat outsourcing.....	19
C.	Bentuk perjanjian kerja	23
D.	Berakhirnya perjanjian kerja.....	33
E.	Perselisihan Hubungan Industrial (PHI)	35
BAB IV	: OUTSOURCING PADA PT. YOGI PRATAMA MANDIRI PEKANBARU MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM	
A.	Penerapan outsourcing pada PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru	38
B.	Kontrak Kerja.....	43
C.	Penggajian/Upah dan Jamsostek.....	45
D.	Outsourcing dalam Ekonomi Islam	47
E.	Analisis penerapan outsourcing pada PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam	52
BAB V	: KESIMPULAN DAN SARAN	
A.	Kesimpulan	64
B.	Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses dan aktivitas penciptaan produk dan jasa yang berkaitan dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama tersebut akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas yang memiliki daya saing di pasaran. Dalam iklim persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya-biaya produksi (*cost of production*)¹ salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan bersangkutan.²

Dewasa ini *outsourcing* sudah menjadi trend dan kebutuhan dalam dunia usaha dikarenakan secara ekonomi, pelaksanaan sistem *outsourcing* ini jelas meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen dalam mengelola perusahaan, dimana manajemen tidak perlu bersusah payah lagi untuk memikirkan hal-hal operasional perusahaan karena sudah dilimpahkan dengan pihak ketiga, dan juga keuntungan bagi perusahaan adalah tidak perlu khawatir tentang kualitas SDM

¹ Wirawan, *Apa yang dimaksud dengan sistem outsourcing?*, (Internet: <http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.htm>)

² *Ibid*

outsource karena sudah dipersiapkan oleh perusahaan *outsourcing* tersebut, sehingga perusahaan/instansi klien tersebut tidak perlu mengeluarkan *budget* lebih untuk "mendidik" pekerjanya dan perusahaan-pun dapat fokus untuk memikirkan *Core/inti* dan tujuan dari perusahaannya.

keberadaan sistem *outsourcing* ini mempunyai dampak positif, seperti ketersediaan lapangan kerja. Perusahaan *outsourcing* merupakan salah satu lembaga untuk menyerap tenaga kerja. dengan kondisi sekarang yang sangat sulit mendapatkan pekerjaan, pilihan untuk menjadi pekerja di perusahaan *outsourcing* merupakan salah satu jalan untuk mendapatkan pekerjaan. Begitu banyak orang – orang yang cukup terbantu mendapatkan pekerjaan dengan adanya Perusahaan *outsourcing* ini.

Namun perlu juga diperhatikan, ketika sebuah perusahaan memutuskan untuk merekrut tenaga kerja kontrak sesungguhnya perusahaan tersebut telah membuat sebuah jarak pemisah antara para pekerja tetap dan pekerja kontrak. Akan terlihat jelas dalam pandangan kita terhadap kedua status pekerja ini. Para pekerja tetap cenderung mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan tempat dia bekerja seperti jaminan sosial untuk kesehatan, tunjangan hari tua dan pesangon ketika sudah tidak bekerja lagi / pensiun. Sementara itu para pekerja kontrak justru tidak memiliki kepastian dalam pekerjaannya apakah kontrak pekerjaan tersebut akan diperpanjang lagi pada masa yang akan datang, pemutusan hubungan kerja seolah – olah semakin dekat ketika masa kontrak akan habis.

Dalam pelaksanaan *outsourcing* ini perlu diperhatikan tentang pengupahan yang layak,³ pemenuhan hak-hak sosial pekerja seperti tunjangan kesehatan, dan tunjangan hari tua. Akhir-akhir ini begitu sering kita melihat dan mendengar dari media Televisi tentang begitu banyaknya pekerja / buruh *outsourcing* yang mengadakan demonstrasi dikarenakan tidak terpenuhinya hak-hak utama mereka sebagai pekerja. Hal ini menjadi sangat perlu diperhatikan dan dicarikan solusi agar pelaksanaan *outsourcing* yang semula mempunyai tujuan yang baik jangan sampai disalahgunakan oleh pihak-pihak yang mempunyai niat yang buruk untuk memperkerjakan orang lain dengan sistem *outsourcing* ini.

Dalam konteks ini, penulis ingin memfokuskan topik pembahasan pada Perusahaan *outsourcing* yang mensuplai tenaga kerja *cleaning service, security, maintenance*,. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang ini adalah PT Yogi Pratama Mandiri. Keberadaan perusahaan ini tentu saja mempunyai suatu tujuan, tidak hanya bersifat profit tetapi juga bersifat sosial⁴. Kenapa penulis mengatakan demikian? Sesungguhnya jika kita melihat di dalam al-Qur'an tentulah kita tahu motif perusahaan ini seperti yang disebutkan dalam surat al-Maidah ayat 2 :

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ

³ Al-Qarasyi, Baqir Syarif, *Keringat Buruh / Huququl 'Amri fil Islam*, penerjemah Ali Yahya;Penyunting, Dede Azwar, (Jakarta : Al-Huda, 2007) cet. ke 1, h. 161

⁴ Zulkifli Mandai (Staff PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru), wawancara, Labuh Baru, Pekanbaru, tanggal 4 Mei 2010

Artinya :

”...dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran...”⁵

Berangkat dari fakta dan pemaparan konsep tentang *outsourcing* tersebut, penulis membuat *blue print* konsep *outsourcing* tersebut pada aspek hak dan kewajiban dari perusahaan maupun dari para pekerja. Jika kita melihat dari sisi para pekerja, para pekerja *outsource* tersebut mempunyai kewajiban bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan dan mempunyai hak pokok sebagai pekerja seperti yang telah penulis tuliskan sebelumnya. Begitu juga ketika kita menelaah dari sisi perusahaan, perusahaan berhak mendapatkan profit dari para pekerja begitu juga sebaliknya perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan kesejahteraan bagi para pekerjanya. Hubungan perusahaan dengan para pekerja selayaknya saling menguntungkan satu sama lain bukan sebaliknya.

Dalam praktek Ekonomi Islam, bekerja tidak hanya untuk mendapatkan profit dan *capital* semata, tetapi juga untuk mendapatkan ridha Allah swt. Aspek – aspek akad / kontrak dan kesejahteraan juga menjadi fokus perhatian dalam sistem Ekonomi Islam. Jadi, bekerja dan mempekerjakan orang lain tidak hanya mengejar profit semata tetapi harus memperhatikan aspek-aspek yang telah disebutkan di atas. Oleh karena itulah penulis merasa tertarik untuk mengangkat

⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahannya*. (Jakarta: PT Syamil Cipta Media, 2005), Cet. Ke-1, h. 106

fenomena *outsourcing* ini dalam sebuah karya ilmiah dengan menghasilkan output apakah sistem ini telah memenuhi hak - hak dan kewajiban bagi perusahaan dan para pekerjanya, dan apakah penerapan *outsourcing* ini sesuai dengan kaidah-kaidah Ekonomi secara Islami.

B. Batasan masalah

Betitik tolak dari permasalahan di atas supaya penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dipersoalkan, maka penulis membatasi permasalahan penelitian ini pada judul penelitian **"OUTSOURCING PADA PT. YOGI PRATAMA MANDIRI PEKANBARU MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM"**.

C. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengambil beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan *outsourcing* pada PT Yogi Pratama Mandiri ?
2. Bagaimana kontrak kerja *outsourcing* pada PT Yogi Pratama Mandiri ?
3. Bagaimana penggajian/upah pekerja *outsourcing* dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) pada PT Yogi Pratama Mandiri ?
4. Bagaimana analisis penerapan *outsourcing* dalam Perspektif Ekonomi Islam?

D. Tujuan dan manfaat penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana penerapan *Outsourcing*, kontrak kerja, penggajian/upah para dan jaminan sosial tenaga kerja pada PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui bagaimana analisis penerapan *outsourcing* ini dalam Perspektif Ekonomi Islam.

2. Manfaat Penelitian

- a. Untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan perkuliahan program Strata satu (S1) pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Jurusan Ekonomi Islam di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi wadah untuk menuangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama kuliah di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi bagi para akademisi dan praktisi tentang *outsourcing*.

E. Metodologi penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini pada Perusahaan *outsourcing* PT Yogi Pratama Mandiri yang berada di Jalan Durian no.35 Labuh Baru timur RT 01 RW 05 Pekanbaru 28291. Telp. 0761-7870156. alasan penulis meneliti di sini dikarenakan Perusahaan ini adalah salah satu penyuplai tenaga kerja *outsourcing* di bidang *cleaning service, security, mechanical & electrical, dan civil interior dan eksterior*.

b. Subjek dan objek penelitian

1. Sebagai subjek dalam penelitian ini adalah Pimpinan dan Staff PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru.
2. Sebagai objek dalam penelitian ini adalah kontrak kerja dan pengupahan / penggajian para pekerja PT Yogi Pratama Mandiri.

c. Sumber data

1. Data Primer, bersumber dari Pimpinan Perusahaan dan Staff PT Yogi Pratama Mandiri.
2. Data Sekunder, berasal dari Para Pekerja *outsourcing* PT Yogi Pratama Mandiri, mitra kerja, Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan dan seluruh literatur Ekonomi Islam yang membahas tentang Ketenaga kerjaan.

d. Populasi dan Sample

Dalam penelitian ini, penulis mengambil sample dari populasi dengan teknik *purposive sampling* yakni Pimpinan dan Staff PT Yogi Pratama Mandiri.

e. Teknik pengumpulan data

Penelitian ini dihimpun melalui studi kasus (*field research*), dengan tahapan-tahapan berikut :

1. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek yang akan diteliti. Tujuannya adalah untuk lebih mengetahui keadaan sesungguhnya yang terjadi di lapangan.
2. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan secara langsung kepada responden dalam hal ini kepada Pimpinan dan Staff PT Yogi Pratama Mandiri.
3. Penelitian kepustakaan, yaitu memperoleh data yang ada hubungannya dengan permasalahan penelitian baik yang didapat dari buku-buku teori tentang Ekonomi Islam, hasil-hasil seminar, dan skripsi-skripsi yang mempunyai korelasi terhadap penelitian ini.
4. Dokumentasi, adalah meminta data yang sudah didokumentasikan oleh PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru untuk melengkapi data dan informasi yang diperlukan penulis.

f. Analisis data

Data yang diperoleh dari lapangan, kemudian diklasifikasikan serta dianalisa menurut jenis dan sifatnya, kemudian diuraikan secara *deskriptif* yaitu penganalisaan data yang bersifat penjelasan atau penguraian data dan informasi yang kemudian dikaitkan dengan teori dan konsep-konsep yang mendukung pembahasan yang relevan dimana penjelasan ini menggunakan Metode *Kualitatif* kemudian diperoleh kesimpulan dari permasalahan penelitian ini.

g. Metode penulisan

Dalam penulisan ini penulis menggunakan metode *Induktif komparatif* yaitu penulis menggunakan kaidah-kaidah atau pendapat yang bersifat khusus dan diambil kesimpulan secara umum kemudian membandingkan dengan permasalahan yang dibahas.

F. Sistematika penulisan

Dalam penyusunan skripsi, jumlah bab yang digunakan adalah sebanyak lima bab sebagai berikut :

Bab I : **PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari pendahuluan, latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian, analisa data yang digunakan dan sistematika penulisan.

Bab II : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini diuraikan tentang gambaran umum tentang perusahaan, struktur organisasi, jumlah pekerja dan pegawai, serta pihak-pihak yang menggunakan jasa perusahaan tersebut.

Bab III : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini terdiri dari tinjauan pustaka yang akan menjelaskan teori-teori yang relevan dengan penelitian ini.

Bab IV : HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas hasil penelitian dan pembahasan terhadap penelitian tersebut seperti bagaimana penerapan *outsourcing* pada PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru, kontrak kerja, penggajian/upah dan analisis penerapan *outsourcing* menurut Perspektif Ekonomi Islam nya.

Bab V : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian yang penulis peroleh.

BAB II

GAMBARAN UMUM PT.YOGI PRATAMA MANDIRI PEKANBARU

A. Sejarah singkat berdirinya Perusahaan

PT Yogi Pratama Mandiri berdiri pada tanggal 30 Januari 1999, dimana perusahaan ini bergerak di bidang jasa *outsourcing* yaitu penyedia jasa *security*, *cleaning service* dan *general contractor* dengan Direktur Utama adalah Bapak Raja Rusdianto. Dahulunya Bapak Raja Rusdianto adalah seorang *Manager* di salah satu Hotel yang cukup terkenal di Kota Pekanbaru ini akan tetapi beliau memutuskan untuk membentuk sebuah Perusahaan yang bergerak di bidang tenaga kerja. Seiring dengan tumbuh dan berkembangnya perusahaan PT Yogi Pratama Mandiri ini, maka pada tanggal 23 November 2006 perusahaan CV Yogi Pratama Mandiri dengan akte notaris H.Rianto,SH,MKn no.19 berubah menjadi PT Yogi Pratama Mandiri.

PT Yogi Pratama Mandiri juga mempunyai anak perusahaan yang juga mensupport di bidang *outsourcing* antara lain :

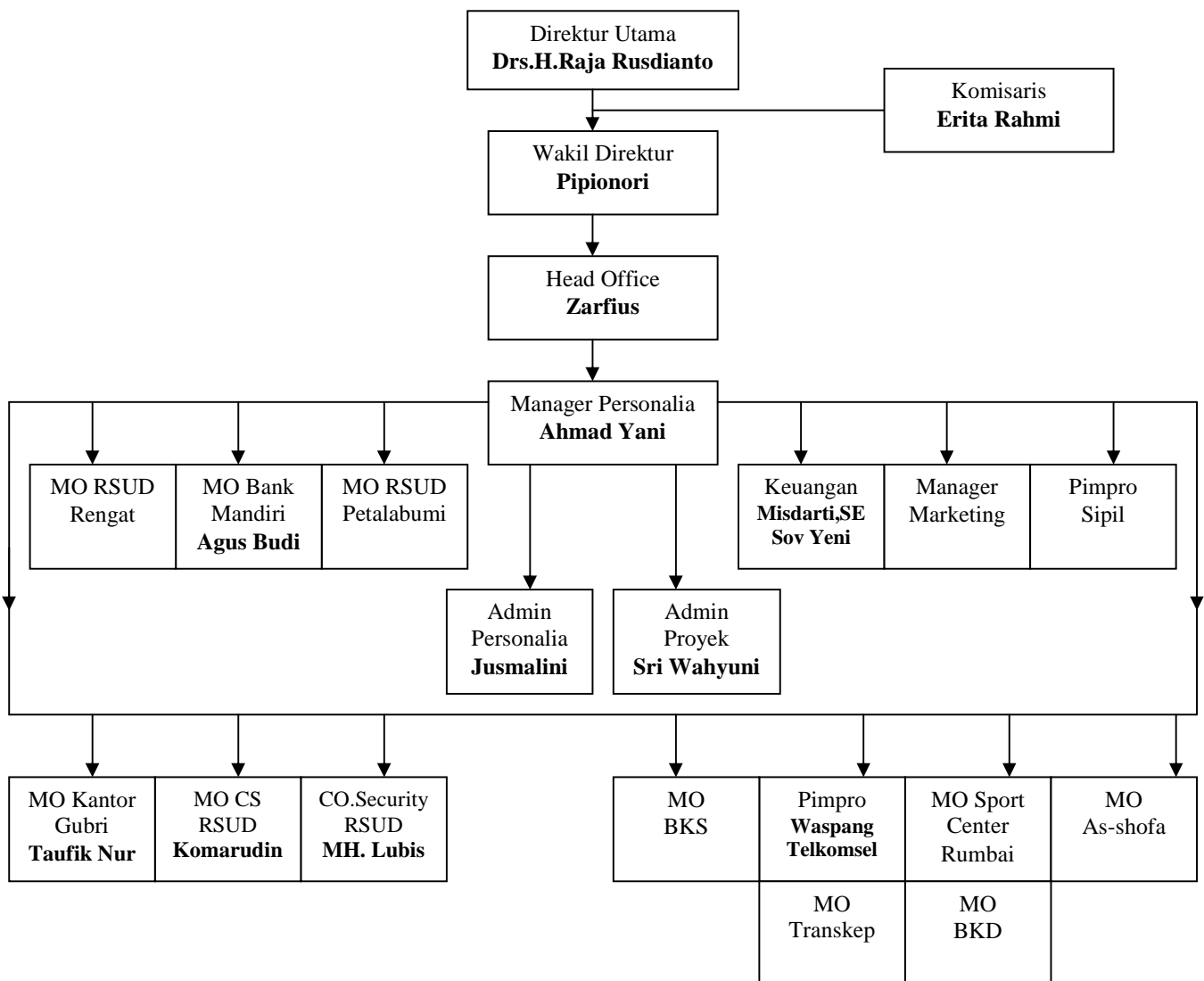
1. Riau Fitrah Sejahtera
2. Kijang Makmur
3. Nurian Ikhtiar Mandiri
4. CV. Yogi Pratama¹

Dahulunya PT Yogi Pratama Mandiri ini belum memiliki kantor seperti saat ini dan hanya berkantorkan pada sebuah mobil, akan tetapi berkat ketekunan

¹ PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru, *dokumentasi*, Pekanbaru, tanggal 20 Mei 2010

dan kerja keras para Pimpinan dan pekerjanya maka PT Yogi Pratama Mandiri dapat *eksis* hingga sekarang. Saat ini PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru beralamat di jalan Durian no.35 Labuh Baru timur RT 01 RW 05 Pekanbaru 28291. Telp. 0761-7870156.

B. Struktur organisasi Perusahaan



C. Jumlah Pegawai / pekerja

Hingga saat ini jumlah para pegawai pada PT Yogi Pratama Mandiri berjumlah 603 orang yang terdiri dari 75 orang pekerja tetap (*Manager Operational dan Supervisor*) dan 528 orang pekerja kontrak yang terdiri dari *cleaning service, security, civil interior/exterior* dan *maintenance/electrical*. Akan tetapi per-1 Mei 2010 terjadi penurunan jumlah pekerja dikarenakan habisnya masa kontrak kerja pribadi mereka pada PT Yogi Pratama Mandiri, habisnya masa kontrak PT Yogi Pratama Mandiri dengan pihak pengguna jasa serta beberapa alasan lain.

Tabel.1

Komposisi latar belakang pendidikan Pegawai dan Pekerja
PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru

Pekerjaan	Latar Belakang Pendidikan
Cleaning Service	Tidak meliha latar belakang pendidikan
Security	Minimal tamat SMA
Maintenance	Harus Tamat D3 IT
Staff Kantoran	Tamat D3 dan S1

Sumber : PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru tahun 2010.

D. Pihak – pihak yang menggunakan jasa *outsourcing* PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru

Perusahaan PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru ini mempunyai pengalaman jasa *outsourcing* di beberapa instansi Pemerintahan dan Swasta, tidak hanya di kota Pekanbaru tetapi juga di luar kota Pekanbaru antara lain :

1. Pekanbaru

- a. Mall SKA
- b. PT. Telkomsel
- c. Gedung Daerah Provinsi Riau
- d. PT. Bank Mandiri
- e. PT. Bank Riau
- f. Kantor Gubernur Provinsi Riau
- g. Kantor Gabungan Dinas Provinsi Riau 9 Lantai
- h. Kanwil Dirjen Pajak SUMBAGTENG
- i. Dinas Transmigrasi dan Kependudukan
- j. Dinas Pendidikan Provinsi Riau
- k. UIN SUSKA Riau
- l. Unit Syariah
- m. Toko Buku Gramedia Pekanbaru
- n. Bandara SSQ II
- o. Yayasan Ash-shofa

- p. RS. Tabrani
 - q. RS. Ibnu Sina
 - r. RS.Eria Bunda
 - s. RSUD Arifin Achmad
2. Batam
- a. PT. Bank Muamalat
3. Taluk Kuantan
- a. PT. Bank Riau
 - b. RSU Taluk Kuantan
 - c. Komplek Perkantoran Bupati Taluk Kuantan
4. Bangkinang
- a. PT Bank Muamalat

BAB III TINJAUAN TENTANG OUTSOURCING

A. Pengertian *outsourcing*

Outsourcing (Alih daya) diartikan sebagai pemindahan atau beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.¹

Outsourcing adalah usaha untuk mendapatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global dengan menyerahkan kegiatan perusahaan pada pihak lain yang tertuang dalam kontrak.²

Ada juga yang berpendapat bahwa istilah *outsourcing* adalah untuk pekerjaan yang diborong, sedangkan pekerja kontrak merupakan pekerja yang diborong.³

¹ Artikel, “*Outsource dipandang dari sudut perusahaan pemberi kerja*”, (Internet : <http://www.apindo.or.id>), diakses tanggal 4 Agustus 2006

² Amin Widjaja Tunggal, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, (Jakarta: Harvarindo, 2008) cet. ke-1 h.11

³ Much. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (outsourcing)*, (Jakarta: Visimedia, 2009) cet. ke-1, h. 1

Outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborong pekerjaan dan penyedia jasa tenaga kerja.⁴ pengaturan hukum *outsourcing* di Indonesia diatur dalam Undang-undang ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 (Pasal 64, 65 dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004).Pengaturan tentang *outsourcing* (Alih Daya) ini sendiri masih dianggap pemerintah kurang lengkap.

Dari pengertian di atas, dapat diketahui adanya komponen – komponen dalam *outsourcing* yakni pekerja/buruh, perusahaan, pemborong pekerjaan dan penyedia jasa pekerja/buruh.

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah / imbalan dalam bentuk lain.⁵

Pengusaha adalah :

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan yang bukan miliknya.

⁴ Lembaran Negara, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sekretaris Negara Republik Indonesia, 2003), Pasal 64

⁵ Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Kepmen no. 101 Tentang Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Buruh*, (Jakarta: 25 Juni 2004) , Pasal 1

3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia yang mewakili perusahaan sebagaimana yang dimaksud dalam poin 1 dan 2 di atas yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.⁶

Sedangkan yang dimaksud dengan perusahaan yang selanjutnya disebut perusahaan pemberi pekerjaan adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau bukan berbadan hukum, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta ataupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial atau usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Kemudian yang dimaksud dengan pemborong pekerjaan yaitu perusahaan lain yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, sedangkan penyedia saja pekerja/buruh atau bisa disebut dengan *vendor* adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan.⁷

⁶ *Ibid*

⁷ *Ibid*

Pada dasarnya memang hampir sama antara pemborong pekerjaan dengan penyedia jasa pekerja, hanya saja untuk pemborongan pekerjaan lebih cenderung ke arah *sub-contracting* pekerjaan dibanding penyediaan tenaga kerja.

B. Syarat – syarat *outsourcing*

Sebuah bisnis *outsourcing* dapat dilaksanakan dan sah menurut hukum apabila memenuhi syarat-syarat sebagaimana disebutkan dalam pasal 65 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu :

1. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
2. Pekerjaan yang diserahkan kepada pihak lain, harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
 - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksana pekerjaan.
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan pendukung dan memperlancar

pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan.

- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut adalah merupakan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan dengan sebagaimana biasanya.

Dalam penjelasan undang-undang ini, menerangkan tentang kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi dengan kata lain adalah kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain : usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi para pekerja (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyedia angkutan pekerja.

3. Perusahaan lain (yang diserahkan pekerjaan) harus berbentuk badan hukum.⁸

Ketentuan ini dikecualikan bagi :

- a. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang pengadaan barang.
- b. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang dalam

⁸ Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Kepmen no. 220 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain*, (Jakarta: 19 Oktober 2004), Pasal 3

melaksanakan pekerjaan tersebut memperkerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang.

Apabila pemborong pekerjaan tersebut akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan yang diterima dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan tersebut dapat diberikan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum. Namun jika perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum tersebut tidak melaksanakan kewajibannya memenuhi hak-hak pekerja dalam hubungan kerja, maka perusahaan yang berbadan hukum yang bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban tersebut.⁹

Apabila dalam suatu daerah tidak terdapat perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum atau terdapat perusahaan pemborong pekerjaan berbadan hukum tetapi tidak memenuhi kualifikasi untuk dapat melaksanakan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diserahkan pada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum dan perusahaan tersebut harus bertanggung jawab untuk memenuhi hak-hak pekerja serta harus dituangkan dalam perjanjian pemborongan pekerjaan antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan pemborong pekerjaan.

⁹ *Ibid.*

Sedangkan secara rinci syarat sebagai penyedia jasa tenaga kerja atau *outsourcing* yaitu harus memiliki bukti-bukti sebagai berikut :¹⁰

- a. Izin dari Dinas Ketenagakerjaan sebagai bukti penyedia jasa tenaga kerja.
 - b. Akta pendirian perusahaan badan hukum (PT/Koperasi), (Pengecualian sesuai Keputusan Menteri No.220/2004 pasal 3 ayat 2 dan 3)
 - c. SIUP (Surat Izin Usaha Perdagangan)
 - d. NPWP (Nomor Pokok Wajib Pajak)
 - e. Perjanjian kerjasama / *service agreement* antara prinsipil dengan vendor.
 - f. Wajib lapor ketenagakerjaan.
 - g. Peraturan perusahaan yang disahkan oleh Dinas Ketenagakerjaan
4. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian tertulis antara perusahaan lain dan pekerja yang dipekerjakannya.
 5. Hubungan kerja antara perusahaan lain dengan pekerja dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
 6. Bila beberapa syarat tidak terpenuhi antara lain syarat-syarat mengenai pekerjaan yang diserahkan kepada pihak lain, dan syarat yang menentukan bahwa perusahaan lain itu harus berbadan hukum, maka hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

¹⁰ Amin Widjaja Tunggal, *op.cit*, h. 40

C. Bentuk perjanjian kerja

Hubungan kerjasama antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan tentunya diikat dengan suatu perjanjian tertulis. Perjanjian dalam *outsourcing* dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja. Dan perjanjian – perjanjian yang dibuat oleh para pihak harus memenuhi syarat sah perjanjian seperti yang tercantum dalam pasal 1320 KUHPdata, yaitu :¹¹

1. Sepakat, bagi para pihak
2. Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan.
3. Suatu hal tertentu.
4. Sebab yang halal

Sesuai dengan undang-undang ini bahwa perjanjian dalam *outsourcing* terdapat 2 (dua) tahapan yaitu :

a. Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja.

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep/MEN/VI/2004 apabila perusahaan penyedia jasa pekerja memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi

¹¹ R. Subekti & R Tjirosudibio, *KUHPdata*, (Jakarta: PT. Pradnya Paramitra, 1995) cet. ke-5 h. 339

pekerjaan, kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat :

1. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja dari perusahaan penyedia jasa.
2. Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud di atas, hubungan kerja yang terjadi antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.
3. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja bersedia menerima pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja.

Selanjutnya perjanjian tersebut harus didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten / Kota tempat perusahaan penyedia jasa pekerja melaksanakan pekerjaan dengan melampirkan draft perjanjian kerja.

Dalam melakukan pendaftaran instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melakukan penelitian. Apabila telah memenuhi ketentuan, maka diterbitkanlah bukti pendaftaran, namun apabila tidak sesuai dengan ketentuan, maka pejabat instansi yang bertanggungjawab di bidang

ketenagakerjaan memberikan catatan pada bukti pendaftaran hal-hal yang tidak sesuai dengan ketentuan.¹²

Sedangkan isi pokok perjanjian kerja/perjanjian jasa (penyediaan) jasa antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja untuk melakukan kerjasama *outsourcing* yang berisi :¹³

1. Bahwa status pekerja adalah pekerja di Perusahaan penyedia jasa pekerja dan bukan bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan.
2. Yang berhak memberikan Serikat Pekerja (SP) adalah perusahaan penyedia jasa pekerja.
3. Diperjanjikan bila PHK (Putus Hubungan Kerja) siapa yang bertanggung jawab atas hak-hak pekerja.
4. Diperjanjikan apakah ditengah masa kontrak dapat dilakukan *Replacement* (Pengganti) terhadap pekerja yang dikontrak oleh perusahaan pemberi pekerjaan.
5. Diperjanjikan apakah status pekerja tersebut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
6. Diperjanjikan apakah perusahaan penyedia jasa pekerja mau menerima pengalihan pekerjaan yang disesuaikan dengan syarat-syarat kerja yang ada di perusahaan penyedia jasa pekerja.

¹²Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi no. 101, *op.cit* Pasal 4

¹³Amin Widjaja Tunggal, *op.cit* h.46

7. Diperjanjikan pihak mana yang bertanggung jawab atas pelatihan dan pembinaan terhadap pekerja.
8. Diperjanjikan untuk jangka waktu berapa lama kerjasama akan dilaksanakan.
9. Berisi tentang hak dan kewajiban perusahaan penyedia jasa pekerja dan perusahaan pemberi pekerjaan.
10. Berisi tentang standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.
11. Berisi tentang tanggung jawab atas pelaksanaan biaya-biaya kompensasi pekerja seperti Asuransi, Jamsostek, dsb.
12. Berisi tentang klausula perubahan yang mungkin terjadi dengan kesepakatan para pihak.

Di dalam Keputusan Menteri No. KEP.220/MEN/X/2004 dijelaskan bahwa perusahaan pemberi pekerjaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan pemborong pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan serta menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang berdasarkan undang-undang yang kemudian dilaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.¹⁴

¹⁴ Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi no. 220, *op.cit* Pasal 6

b. Perjanjian perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja.

Perjanjian kerja antara Pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Dalam undang – undang ini pasal yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah pasal 56 sampai dengan 60 yang secara jelasnya berisi bahwa perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu diadakan dengan waktu yang tidak ditentukan atau hubungan kerja yang bersifat tetap.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia serta huruf latin. Namun, jika perjanjian kerja tersebut dibuat dalam Bahasa Indonesia dan bahasa asing, maka apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya maka yang berlaku adalah perjanjian kerja yang dibuat dalam Bahasa Indonesia. Untuk perjanjian kerja yang tidak dibuat secara tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana yang telah disebutkan di atas, maka perjanjian tersebut dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Dan jika itu tetap dijalankan, maka masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum.

Disamping itu, perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan diselesaikan dalam waktu tertentu, yaitu :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya.
2. Pekerjaan yang bersifat musiman.
3. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak lama dan paling lama 3 tahun.
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, dan perjanjiannya hanya dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu yang paling lama 1 (satu) tahun.

Untuk bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, pengusaha dapat melaksanakannya paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja itu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan.

Sedangkan untuk memperbarui perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya bisa dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, dan pembaharuan ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dengan waktu paling lama 2 (dua) tahun. Dan selama 30 hari tersebut tidak ada hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Dalam undang-undang ini dijelaskan bahwa apabila ketentuan-ketentuan yang disebutkan dalam undang-undang ini untuk perjanjian kerja waktu tertentu tidak dipenuhi, maka perjanjian tersebut berubah demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Perjanjian kerja waktu tertentu ini diatur pula dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor KEP100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu menjelaskan bahwa syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu paling lama 3 tahun. Jika pekerjaan tersebut dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan, maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

Di sini dijelaskan pula bahwa pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca, dan hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. Sedangkan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerja musiman dan hanya diberlakukan untuk pekerja yang melakukan pekerjaan tambahan, serta pengusaha yang memperkerjakan mereka harus membuat daftar nama pekerja yang melakukan pekerjaan tambahan, untuk pekerjaan-pekerjaan jenis ini tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini, PKWT dapat dilakukan dengan pekerja untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan, yang masih dalam percobaan atau penajajakan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dengan perpanjangan satu kali paling lama 1 (satu) tahun dan tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Dalam hal ini PKWT hanya boleh diberlakukan bagi para pekerja yang melakukan pekerjaan di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan. Untuk pekerjaan – pekerjaan tertentu yang berubah-ubah waktu dan volume pekerjaannya serta upah didasarkan pada kehadiran, maka dilakukan dengan perjanjian harian lepas dengan ketentuan pekerja bekerja kurang dari 21 hari

dalam 1 bulan. Diwajibkan pula membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan pekerjaan dan para buruh, yang sekurang-kurangnya memuat :

1. Nama / alamat perusahaan pemberi pekerjaan.
2. Nama / alamat pekerja
3. Jenis pekerjaan yang dilakukan.
4. Besarnya upah atau imbalan lainnya.¹⁵

Untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu bisa mengisyaratkan masa percobaan bagi karyawan dengan paling lama 3 (tiga) bulan. Dan dalam masa percobaan tersebut, pengusaha dilarang membayar upah di bawah standar upah yang berlaku.

Di sini perjanjian kerja antara karyawan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja mengikuti jangka waktu perjanjian kerjasama antara perusahaan-perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini dimaksudkan apabila perusahaan pemberi pekerjaan hendak mengakhiri kerjasamanya dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, maka pada waktu yang bersamaan pula berakhir pula kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja.

Karena pekerja adalah karyawan dari perusahaan penyedia jasa pekerja, maka untuk perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja tersebut yang dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal

¹⁵ Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi no. 110, *op.cit* Pasal 6

sebagaimana dimaksud dalam undang-undang. Dan perlindungan kerja serta syarat-syarat kerja tersebut sekurang-kurangnya sama dengan pekerja pada perusahaan pemberi pekerjaan, agar terdapat perlakuan yang sama terhadap pekerja baik di perusahaan pemberi pekerjaan maupun di perusahaan penerima pekerjaan, sehingga tidak ada lagi syarat kerja, upah dan perlindungan kerja yang lebih rendah.

Dalam hal ini, perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja berisi :

1. Hubungan kerja
2. Syarat-syarat kerja
3. Jangka waktu (PKWT/PKWTT)
4. Besarnya upah dan cara pembayaran
5. Jenis pekerjaan
6. Penempatan kerja.¹⁶

Jika dalam perjanjian kerja tersebut tidak memenuhi ketentuan yang berlaku, maka hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Setiap pekerja kontrak berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi

¹⁶ Amin Widjaja Tunggal, *op.cit* h.47

kemanusiaan. Untuk mewujudkannya, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja kontrak. Kebijakan meliputi :¹⁷

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
6. Bentuk dan cara pembayaran upah
7. Denda dan potongan upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
10. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

D. Berakhirnya perjanjian kerja

Secara umum perjanjian kerja berakhir apabila :

1. Pekerja meninggal dunia
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
3. Adanya putusan pengadilan dan atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.

¹⁷ Much. Nurachmad, *op.cit* h. 67

4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerjasama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Dalam undang-undang ini menjelaskan bahwa perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Jika pengusaha perseorangan yang meninggal dunia, ahli warisnya dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja. Namun jika terjadi pengalihan perusahaan, maka hak-hak pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha baru. Kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja.

Jika pekerja yang meninggal dunia, ahli waris pekerja berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerjasama.

Dan jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang telah ditetapkan atau tidak sesuai dengan ketentuan di atas, maka pihak yang mengakhiri perjanjian tersebut diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.¹⁸

¹⁸Lembaran Negara, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sekretaris Negara Republik Indonesia, 2003), Pasal 62

E. Perselisihan Hubungan Industrial (PHI)

Dalam setiap perjanjian, sering terjadi perselisihan antara para pihak yang membuat kesepakatan, apalagi dalam perjanjian yang para pihak berdiri saling berhadapan. Hak pihak yang satu menjadi kewajiban pihak yang lain. Demikian juga dalam perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja menimbulkan suatu hubungan kerja dan hak pekerja berupa upah merupakan kewajiban dari pengusaha. Demikian juga hak pengusaha berupa hasil kerja merupakan kewajiban pekerja. Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh disebut dengan Perselisihan Hubungan Industri (PHI).

Jenis PHI meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Perselisihan hak merupakan perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak normatif, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerjasama. Menurut Tabrani Abby (2006:183), hak normatif buruh merupakan hak dasar buruh dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengusaha memiliki kewajiban untuk memenuhi dan

mematuhi hak normatif buruh dalam setiap pemberian kerja. Hak normatif buruh dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- a. Hak yang bersifat ekonomis : Upah, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, fasilitas perumahan, dan lainnya.
- b. Hak yang bersifat politis : hak membentuk serikat buruh, hak menjadi atau tidak menjadi anggota serikat buruh, hak mogok, hak tidak diskriminatif, dan lainnya.
- c. Hak yang bersifat medis : hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak melahirkan, hak istirahat, hak menyusui anak, hak atas jaminan pemeliharaan kerja, dan larangan memperkerjakan anak.
- d. Hak yang bersifat sosial : hak cuti, kawin, libur resmi, pembatasan pekerjaan anak dan perempuan pada malam hari, dan sebagainya. (Abby, 2006:183)

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri (PHI) dapat dilakukan dalam beberapa cara antara lain :

- a. Perundingan Bipartit; yaitu perundingan antara pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha untuk menyelesaikan PHI.
- b. Mediasi : merupakan penyelesaian PHI melalui Musyawarah yang di tengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator adalah Pegawai Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri

Tenaga Kerja untuk melakukan mediasi dan memiliki kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk penyelesaian PHI. Penyelesaian PHI melalui mediasi dilakukan jika para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase.

- c. Konsiliasi : merupakan penyelesaian PHI melalui musyawarah yang ditengahi oleh seseorang atau lebih konsiliator yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Konsiliator berhak mendapatkan honorarium / imbalan jasa berdasarkan penyelesaian PHI yang dibebankan kepada Negara.
- d. Arbitrase : merupakan penyelesaian PHI di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

BAB IV

OUTSOURCING PADA PT.YOGI PRATAMA MANDIRI MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

A. Penerapan *outsourcing* pada PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru.

Dalam penerapan konsep *outsourcing*, PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru sudah berusaha melaksanakan *outsourcing* seperti yang diatur dalam Undang-undang no.13 tahun 2003 dan beberapa ketentuan perundang-undangan yang lain, akan tetapi dalam beberapa hal tentu saja masih mengalami beberapa kendala dalam penerapannya, seperti halnya peraturan tentang Upah Minimum Provinsi (UMP) yang saat ini telah ditetapkan oleh Pemerintah Provinsi Riau sebesar Rp.1.050.000,-/pekerja¹, akan tetapi dalam realitanya perusahaan ini belum sepenuhnya mampu memberikan upah seperti yang telah ditetapkan tersebut, hal ini dikarenakan terkendala dari besar kecilnya nilai proyek yang diperoleh PT Yogi Pratama Mandiri dari *user* atau pihak pengguna jasa *outsourcing* PT Yogi Pratama Mandiri ini. Setelah penulis mengamati dan berdialog langsung dengan staff PT Yogi Pratama Mandiri mengatakan bahwa benar UMP belum bisa tercapai sesuai dengan ketetapan Pemerintah karena pihak yang menggunakan jasa *outsourcing* ini cenderung meminta nilai kontrak lebih rendah dari nilai kontrak yang diajukan PT Yogi Pratama Mandiri seperti prinsip Ekonomi yaitu dengan biaya sekecil-kecilnya untuk mendapatkan keuntungan

¹ Direktorat Pengupahan & Jamsostek, Ditjen PHI & Jamsostek, Depnakertrans: *Upah Minimum Provinsi Riau hingga Desember 2010*.

yang sebesar-besarnya, padahal pihak PT Yogi Pratama Mandiri sudah mengupayakan para pekerjanya mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, hal ini juga sudah pernah dibicarakan dengan pihak Disnaker Provinsi Riau untuk dan berharap Disnaker dapat menggenjot kepada para pihak-pihak yang menggunakan jasa *outsourcing* tersebut agar dapat memperhatikan nilai kontrak dan upah yang diperhitungkan sesuai dengan peraturan yang berlaku.²

Disamping itu juga terkadang dalam pembayaran nilai kontrak oleh user/pengguna jasa *outsourcing* kepada PT Yogi Pratama Mandiri tidak selamanya mudah seperti yang diteorikan. Khusus di Instansi Pemerintahan, PT Yogi Pratama Mandiri harus membuat dulu laporan untuk mendapatkan pembayaran dari pihak *User* tersebut dan pembayaran kontrak dilakukan secara berjangka seperti per-tiga bulan. Jadi, menurut informasi yang penulis dapat PT Yogi Pratama Mandiri harus bisa mengelola keuangan dengan melakukan *sharing budget* kontrak supaya tetap membayar upah para pekerjanya tepat waktu.

Dalam menjalankan pekerjaannya, PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru yang selama ini bergerak di bidang jasa *cleaning service*, *security*, dan *maintenance* ini memiliki standar dalam melaksanakan pekerjaannya. Seperti yang diungkapkan kepada penulis bahwasannya standar pelaksanaan pekerjaannya mengacu kepada standar Hotel bintang 3, hal ini dilakukan agar

² Zulkifli Manday (Staff PT Yogi Pratama Mandiri). *wawancara*, Labuh Baru, Pekanbaru, tanggal 4 Mei 2010.

para pengguna jasa *outsourcing* PT Yogi Pratama Mandiri ini memiliki kepuasan terhadap kinerja perusahaan / *costumer service exelent*. Setelah perusahaan ini mendapatkan tender pada Instansi / Perusahaan tertentu hal yang pertama sekali dilakukan dalam hal *cleaning sevice* adalah *general cleaning* sebelum menempatkan para pekerjanya di posisi yang ditentukan. Hal ini berguna agar para pekerjanya dapat mengetahui seluk-beluk tempat mereka bekerja. Dan juga penempatan para pekerjanya tersebut disesuaikan dengan nilai kontrak antara perusahaan PT Yogi Pratama Mandiri dengan instansi yang menjadi mitra usahanya untuk melihat efektivitas dan efisiensi pekerjaannya.

PT Yogi Pratama Mandiri dalam merekrut para pekerjanya lebih mengutamakan para pekerja tempatan yang domisilinya tidak jauh dari tempat Perusahaan / Instansi tersebut berada dengan alasan lebih mengedepankan aspek ekonomi / akomodasi para pekerjanya. Disamping itu pula PT Yogi Pratama Mandiri juga mempertahankan dengan cara mengontrak kembali para pekerja yang sudah cukup berpengalaman yang diperoleh dari perusahaan *outsourcing* lain karena kontrak kerja pada perusahaan sebelumnya sudah berakhir ataupun berakhirnya kontrak kerja antara perusahaan *outsourcing* tersebut dengan perusahaan pengguna jasanya.

Sebelum para pekerjanya ditempatkan di Instansi / perusahaan pengguna jasa *outsourcing* ini, PT Yogi Pratama Mandiri ini terlebih dahulu melakukan pendidikan/pelatihan kepada para pekerjanya sesuai dengan bidangnya. Untuk

para pekerja *cleaning service* diadakan pelatihan selama 1 minggu dalam hal teknis kebersihan supaya para pekerjanya faham dan lebih profesional dalam pekerjaannya.³ Untuk pekerja *maintenance* akan dibawa langsung ketempat bekerjanya supaya langsung mengetahui teknis dilapangan. Untuk *security* memang perusahaan lebih mengutamakan para pekerjanya yang sudah mengikuti Diksar (Pendidikan Dasar) *security* akan tetapi jika pekerja *security* tersebut belum mengikuti pelatihan, maka perusahaan-lah yang mengadakan Diksar *security* tersebut bekerjasama dengan POLTABES selama 21 hari, dan semua biaya yang timbul selama pelatihan ini ditanggung sepenuhnya oleh PT Yogi Pratama Mandiri. Dan seluruh biaya operasional pekerjanya seperti *uniform* pekerja, atribut tambahan bagi para *security*, peralatan-peralatan kerja sepenuhnya menjadi tanggungan Perusahaan PT Yogi Pratama Mandiri dan tidak ada memungut atau memotong uang sepersen pun dari upah para pekerjanya.

Perusahaan *oursourcing* PT Yogi Pratama Mandiri ini juga memberikan penghargaan kepada *the best employes of the year* yang telah berjasa/berprestasi dalam pekerjaannya. Tahun lalu saja PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru memberikan hadiah berupa 2,5 gram emas kepada *the best employes of the year*-nya dan tahun ini Pimpinan Perusahaan ini berniat memberikan hadiah berupa Umrah gratis kepada para Pegawai dan Pkerjanya.

Tetapi memang diakui, dengan konsep *outsourcing* ini memang tidak sepenuhnya dapat memberikan hak-hak normatif para pekerjanya seperti Upah,

³ *Ibid.*

tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, fasilitas perumahan, dan lainnya dikarenakan terbatasnya keuangan Perusahaan dan tergantung nilai kontrak yang didapat oleh perusahaan ini. Tetapi walaupun begitu perusahaan berusaha untuk memudahkan para pekerjanya untuk mendapatkan haknya dengan cara penjaminaaan jika pekerja/pegawai tersebut ingin mengurus kredit ke Perbankan⁴ dan mengikutkan para pekerja dan karyawan dalam koperasi Pekerja PT Yogi Pratama Mandiri.

Sebagai ilustrasi penulis mencoba menghitung nilai manfaat jika perusahaan ini mendapatkan nilai kontrak seperti dibawah ini :

Nilai kontrak : Rp. 100.000.000,-

Maka akan didapat nilai manfaat Pekerja yang diperoleh sebanyak 25 Orang

Setelah dipotong :

- a. Biaya peralatan : Rp.7.000.000,-
- b. Biaya Chemical / kesehatan : Rp 3.000.000,- s/d Rp 5.000.000,-
- c. Pajak : 11% dari nilai kontrak
- d. Fee keuntungan perusahaan : 10% dari nilai kontrak
- e. Biaya Entertainment : kondisional tergantung kebutuhan.

⁴ Ahmad Yani (Manager Personalia PT Yogi Pratama mandiri). *wawancara*, Labuh Baru, Pekanbaru, tanggal 25 Mei 2010.

B. Kontrak kerja

Kontrak kerja sebagaimana disebutkan pada Bab III merupakan hal yang pokok dalam pelaksanaan *outsourcing* ini. Dan pada dasarnya pula dalam praktek *outsourcing* ini tidak ada perbedaan tentang dua kontrak kerja yaitu perjanjian kerjasama antara pihak pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, atau dengan kata lain adalah perjanjian kerja untuk pekerjaan yang diborongkan dan perjanjian kerja untuk pekerja yang diborongkan. Selanjutnya adalah kontrak antara Perusahaan *outsourcing* dengan tenaga kerjanya.

Dalam pelaksanaan kegiatannya, PT Yogi Pratama Mandiri selalu berupaya mendapatkan tender/kontrak kerja dengan Instansi-instansi yang berada di tingkat Provinsi Riau dan pihak swasta. Dengan status Perseoran Terbatas, tentu saja nilai proyek yang didapat oleh PT Yogi Pratama Mandiri ini sesuai ketentuan haruslah bernilai di atas Rp.500 juta. Jika perusahaan ingin mendapatkan proyek di bawah nilai Rp.500 juta, maka menggunakan kuasa atas anak perusahaan seperti yang telah penulis sebutkan pada BAB II sebelumnya. Hal ini dilakukan agar perusahaan tetap mendapatkan Proyek-proyek yang nilainya di bawah dari nilai Perseroan Terbatas (PT).⁵

Saat ini perusahaan PT.Yogi Pratama Mandiri sudah menempatkan para pekerjaanya di beberapa Instansi Pemerintah Provinsi Riau dan akan terus berupaya mempertahankan kontrak tersebut. Seiring dengan bertambahnya tender / kontrak kerja perusahaan Yogi Pratama Mandiri dengan pihak instansi lain maka

⁵ *Ibid*

akan semakin banyak para pekerja yang dibutuhkan untuk mengisi posisi pada tender tersebut, hal ini akan berimbas semakin pada semakin banyak pekerja yang direkrut sesuai dengan spesifikasi yang telah ditetapkan oleh PT Yogi Pratama Mandiri ini.

Pada PT Yogi Pratama Mandiri ini terdapat 2 bentuk perjanjian pekerja/kontrak yaitu PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). PKWTT terdiri dari para pekerja yang berada di level *Supervisor*, *Manager Operational*, dan staff kantor. Sementara untuk para pekerja biasa PKWT dan pekerja yang telah bekerja setelah 1 tahun kontrak tidak ada diisyaratkan oleh Perusahaan untuk menjadi PKWTT akan tetapi pihak perusahaan akan melihat kemampuan, loyalitas dan integritas terhadap perusahaan baru kemudian perusahaan akan menilai dan memutuskan untuk mengangkat pekerja tersebut menjadi PKWTT. Disamping itu, banyak juga mantan pekerja di PT Yogi Pratama Mandiri ini diangkat menjadi PNS ataupun menjadi pekerja tetap di Instansi / Perusahaan lain karena telah berakhirnya masa kontrak kerja ataupun sebab-sebab lainnya.

Tetapi secara umum, PT Yogi Pratama Mandiri hanya mengontrak para pekerjanya selama 1 tahun. Jika PT Yogi Pratama Mandiri mendapatkan kembali kontrak dari instansi atau perusahaan yang sekarang memberikan kontrak kerja tetapi tidak ada jaminan ataupun tidak ada kepastian PT Yogi Pratama Mandiri ini akan mengontrak para pekerjanya setelah masa kontrak pekerjanya habis.

C. Penggajian / Upah dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jam sostek)

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa PT Yogi Pratama Mandiri telah berupaya untuk memberikan Upah para pekerjanya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku akan tetapi dalam realisasinya tentu saja tidak semudah diharapkan dan mengalami beberapa kesulitan dikarenakan pihak pengguna jasa *outsourcing* ini cenderung meminta lebih rendah dari nilai kontrak yang ditawarkan oleh pihak PT Yogi Pratama Mandiri.

PT Yogi Pratama Mandiri dalam memberikan upah kepada para pekerjanya selalu memberikan gaji *take home pay* yang artinya upah bersih yang diterima oleh para pekerjanya tanpa ada pemotongan dari pihak perusahaan. Berikut ini adalah upah para pekerja *outsourcing* di PT Yogi Pratama Mandiri menurut bidang kerja dan struktural :

Tabel.2

Upah / Gaji Pegawai dan Pekerja
PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru

Pekerjaan	Upah/gaji
Security	Rp. 1.000.000,-/bulan
Koordinator Security	Rp. 2.500.000,-/bulan
Cleaning Service	Rp. 910.000,-/bulan
Pengawas Cleaning Service	Rp. 1.750.000,-/bulan
Mechanical & Electrical	Rp. 2.750.000,-/bulan

Sumber : PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru tahun 2010.

Dalam hal Kesejahteraan, PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru mengikutkan seluruh pekerjaanya dalam hal Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) karena program kesejahteraan ini telah diatur dalam UU no. 13 tahun 2003 tentang kesejahteraan. Yang dimaksud dengan Jamina Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) ini adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.⁶

Dalam penerapan Jamsostek di PT Yogi Pratama Mandiri ini justru perusahaan membayar penuh iuran Jamsostek para pekerjaanya tanpa ada memotong dari upah/gaji para pekerjaanya. Jika kontrak para pekerja telah habis ataupun kontrak kerja perusahaan telah habis dengan para pengguna jasa *outsourcing* tersebut maka seluruh program Jamsostek para pekerjaanya akan dialihkan dan menjadi tanggungan perusahaan *outsourcing* yang mengontrak para pekerja *outsourcing* tersebut, artinya nilai manfaat program Jamsostek ini dirasakan oleh pekerjaanya walaupun sudah tidak bekerja di PT Yogi Pratama Mandiri lagi.

⁶ Much. Nurachmad, *op.cit* hal. 87

D. *Outsourcing* dalam Ekonomi Islam

Dalam Islam sendiri memang belum ditemukan teori yang menjelaskan secara komprehensif tentang *outsourcing*, tetapi jika kita telaah lebih jauh tentang konsep dan unsur *outsourcing* tersebut tentu maka dapat kita *qiyaskan*⁷ kedalam konsep *Syirkah* dan *Ijarah*. Hubungan antara Perusahaan *outsourcing* dengan pihak pengguna jasa *outsourcing* *diiyaskan* dalam bentuk *syirkah* dan hubungan antar perusahaan *outsourcing* dengan para pekerjanya *diiyaskan* dalam bentuk *ijarah*.

1. Syirkah

Syirkah menurut bahasa berarti *al-ikhtilat* yang berarti campur atau percampuran, demikian yang dinyatakan oleh Taqiyuddin. Maksud percampuran di sini adalah seseorang mencampurkan hartanya dengan harta orang lain sehingga tidak mungkin untuk dibedakan.⁸

Syirkah dapat diartikan dengan kerjasama yang dilakukan dua orang atau lebih dalam pandangan yang apabila akad *syirkah* tersebut disepakati

⁷ *Qiyas* menurut bahasa ialah pengukuran sesuatu dengan yang lainnya atau penyamaan sesuatu dengan yang sejenisnya. Ulama ushul fiqh memberikan definisi yang berbeda-beda bergantung pada pandangan mereka terhadap kedudukan *qiyas* dalam *istinbath* hukum. Rukun *Qiyas* terdiri atas empat unsur yang pertama adalah *Ashl* (pokok) yaitu suatu peristiwa yang sudah ada *nash* yang dijadikan tempat meng-*qiyas*-kan, yang kedua adalah *Far'u* (cabang) yaitu peristiwa yang tidak ada *nash*-nya. *Far'u* itulah yang dikehendaki untuk disamakan hukumnya dengan *nash*. Yang ketiga yaitu Hukum *Ashl* yaitu hukum syara' yang ditetapkan oleh suatu *nash*. Yang keempat yaitu *Illat* yaitu suatu sifat yang terdapat pada *ashl*. Dengan adanya sifat itulah *ashl* mempunyai suatu hukum. Dan dengan sifat itu pula terdapat cabang sehingga hukum itu disamakanlah dengan hukum *ashl*. Rahmat Syafe'i, *Ilmu Ushul Fiqih*, (Bandung: Pustaka Setia, 2007), cet ke-3 h.86-88

⁸ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta; PT. RajaGrafindo Persada, 2005) cet. ke-1 h. 125

maka semua berhak bertindak hukum dan mendapatkan keuntungan terhadap harta serikat tersebut.⁹

Syirkah sendiri terbagi menjadi beberapa macam, dan pelaksanaan *outsourcing* ini jika dipandang dari perjanjian antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dan perusahaan pemberi pekerjaan adalah termasuk *syirkah abdan*.

Syirkah abdan artinya adalah *syirkah* antara dua orang atau lebih yang masing-masing hanya memberikan kontribusi kerja tanpa kontribusi modal yakni mengandalkan tenaga atau keahlian orang – orang yang melakukan akad *syirkah*. Kontribusi tersebut dapat berupa fikiran atau fisik.

Syirkah abdan juga dapat berarti suatu akad kerjasama-pekerjaan dapat dilakukan dengan syarat masing-masing pihak mempunyai keterampilan untuk bekerja. Pembagian tugas dalam akad kerjasama pekerjaan dilakukan berdasarkan kesepakatan¹⁰

Dalam sistem *outsourcing*, perusahaan pemberi pekerjaan berkontribusi dalam hal lapangan pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja menyediakan para pekerjanya. Di sini perusahaan pemberi pekerjaan mempunyai lapangan pekerjaan tetapi tidak memiliki tenaga kerjanya maka ia

⁹ Nasroen Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000) cet. ke-3 h. 166

¹⁰ Pusat Pengkajian Hukum Islam dan Masyarakat Madani (PPHIMM), *Katalog Dalam Terbitan (KDT) Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah* (Jakarta: Kencana, 2009) cet. ke-1 h.54

bekerjasama dengan pihak penyedia tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam implementasinya dalam sistem *outsourcing* ini, tentu para pihak yang melakukan akad kerjasama pekerjaan / *syirkah abdan* haruslah disebutkan berapa nilai kontrak, jangka waktu kontrak, dan aturan-aturan yang harus disepakati oleh pihak penyedia pekerjaan dan pihak penyedia tenaga kerja. Dan juga dalam pelaksanaan *syirkah abdan* ini dapat juga menyertakan akad *ijarah* tempat dan/atau upah karyawan berdasarkan kesepakatan.

2. Ijarah

Ijarah dalam bahasa Indonesia dapat berarti sewa menyewa. Menurut pengertian Hukum Islam, sewa menyewa diartikan sebagai suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian (Sayyid Sabiq, 13, 1988:15)

Perjanjian kerja dalam syariah Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa, yaitu *ijarah a'yan*, sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan.¹¹ Dalam istilah hukum Islam, pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ajir*, (*ajir* ini terdiri dari *ajir khas* yaitu seseorang atau

¹¹ Suhrawardi K Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT. Sinar Grafika, 2005) cet. ke-1 h. 152

beberapa orang yang bekerja pada seseorang tertentu dan *ajir musytarak* yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak.

Ijarah dapat dijelaskan juga sebagai pemilikan jasa dari seorang *Ajir* (orang yang dikontrakkan tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga), serta pemilikan harta dari *musta'jir* oleh seorang *ajir*.¹² Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT :

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا تَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya :

“ ... Jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayara yang patut. Bertaqwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (QS. al-Baqarah : 233)¹³

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأَقِمُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاسَرْتُمْ فَسَعِّرُوا لَهَا أُخْرَىٰ

¹² Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman*, (Bandung: Mizan, 1996) cet. ke-3 hal.191-192.

¹³ Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahannya*. (Jakarta: PT Syamil Cipta Media, 2005), Cet. Ke-1, h. 37

Artinya :

“ ...Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu Maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya”. (QS. al-Thalaq : 6)¹⁴

قَالَتْ حَذَنَّهُمَا يَتَّابِتْ مُتَّجِرٌ ۖ خَيْرٌ مِّنْ أَتَّجِرْتِ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya :

”Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, wahai ayahku! jadikanlah ia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.” (QS. al-Qasas : 26)¹⁵

Dalam ketiga ayat tersebut menjelaskan tentang dibolehkannya untuk melakukan *Ijarah* atau sewa menyewa, dalam hal ini adalah tenaga manusia. Yaitu memberikan upah terhadap orang yang telah menyusukan bayi dan pemilihan tenaga pekerja.

Dalam dilihat dalam konteks *outsourcing*, perusahaan menyewakan tenaga dari para pekerjanya kepada *user* atau pengguna jasa pekerja untuk bekerja ditempat *user* dan memberikan manfaat tidak hanya bagi pekerjanya

¹⁴ *Ibid* h. 559

¹⁵ *Ibid* h. 388

akan tetapi bagi yang telah menyewakan. Hal ini tentu saja tidak bertentangan dengan hukum Islam bahkan sangat dianjurkan saling tolong menolong dalam kebaikan asalkan hak dan kewajiban dari para pekerjanya dipenuhi.

E. Analisis penerapan *outsourcing* PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru menurut Perspektif Ekonomi Islam.

Pada bagian ini, penulis akan menganalisa penerapan *outsourcing* PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru menurut perspektif Ekonomi Islam. Seperti yang telah disebutkan dalam bab sebelumnya, perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja haruslah berisi ketentuan antara lain¹⁶ :

1. Kontrak dan Hubungan Kerja

Di dalam UU Ketenagakerjaan no.13 tahun 2003 disebutkan bahwasannya hubungan kerja harus dibuat secara tertulis atau lisan. Ini berarti perjanjian hubungan kerja diawal kontrak/akad haruslah benar-benar jelas dan saling menguntungkan antara pihak perusahaan *outsourcing* dan para pekerjanya.

Ada tiga tahapan yang dilalui dalam pembuatan perjanjian kontrak kerja antara lain :

- a. *Pra Contractual* (negosiasi), yaitu proses awal untuk mencapai kesepakatan sebelum dituangkan kedalam kontrak tertulis dan haruslah saling menguntungkan (*take and give*). Pada tahap ini calon pekerja

¹⁶ Amin Widjaja Tunggal, *op.cit.* hal.47

haruslah mengetahui dengan jelas bagaimana hubungan kerjanya dengan pihak perusahaan *outsourcing*. Hendaklah segala sesuatunya diperhatikan secara seksama apakah ada hal-hal yang merugikan pihak pekerja atau tidak.

- b. *Contractual*, yaitu semua pihak sudah terikat kontrak secara tertulis dan berlaku sampai akhir kontrak.
- c. *Post Contractual*, yaitu pemenuhan hak dan kewajiban para pihak dalam kontrak tersebut.

Menurut informasi yang penulis dapat dari PT Yogi Pratama Mandiri, hubungan kerja antara perusahaan ini dengan para pekerjanya lebih banyak bersifat sosial daripada mementingkan aspek keuntungan materi. Kenapa penulis mengatakan demikian, karena perusahaan ini bertujuan untuk membantu orang –orang yang susah mendapatkan pekerjaan disebabkan latarbelakang pendidikan dan lain sebagainya. Sebagai contoh dalam hal *Cleaning service*, perusahaan ini mau menerima pekerjaan tidak melihat latarbelakang pendidikannya asalkan mereka mau bekerja dengan tekun dan bisa dipercaya.

Allah berfirman dalam al-Qur'an :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْتُبَتِ اسْتَعْجِرُهُ إِن خَيْرٌ مِّنْ سَتَجَرْتِ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya :

"Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, wahai ayahku! jadikanlah ia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya." (QS. al-Qasas : 26)¹⁷

Dan dalam ayat yang lain disebutkan:

أَهُمْ نَقَسُوا رِزْقَ رَبِّكَ فَهَرَسُوا قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ
الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ
بَعْضًا سُلَاحًا وَرَحْمَةً رَّبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya :

"Apakah mereka hendak membagi-bagikan rahmat Tuhanmu? Kamilah yang menentukan penghidupan mereka di dunia, dan kami telah meninggikan serbagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhan mulebih baik dari apa yang mereka kumpulkan" (QS. al-Zukhruf : 32)¹⁸

Tetapi dalam hal pekerjaan *Security*, *Maintenance* dan *Staff* kantor memang diperlukan latarbelakang pendidikan yang memadai, seperti halnya *Security* yang harus minimal tamat SMA karena peraturan dari Kepolisian memang seperti itu, dan juga latarbelakang pendidikan Teknik Industri

¹⁷ Departemen Agama Republik Indonesia , *op.cit* h. 388

¹⁸ *Ibid* h. 491

memang dibutuhkan untuk mengelola dan *maintenance* peralatan di tempat pengguna jasa *outsourcing* tersebut.

Outsourcing jika penulis analisa dari sisi perusahaan memang sangat menguntungkan dari segi ekonomi, karena perusahaan tidak perlu lagi memikirkan tentang kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) karena telah ditempatkan di Perusahaan penyedia tenaga kerja. Perusahaan pengguna Jasa *outsourcing* ini juga tidak perlu repot untuk mengawasi kinerja pekerjanya, dan yang paling penting Perusahaan tidak perlu khawatir dengan Kewajiban yang timbul terhadap para pekerjanya seperti Upah, jaminan sosial, dan lain-lain seperti yang diatur dalam UU No.13 tahun 2003 tersebut. Hal tersebut tentu jelas merugikan dari sisi para pekerja karena hubungan kerja mereka tidak pernah mendapatkan status yang jelas ketika mendekati masa habis kontrak mereka. Jika kontrak kerja mereka telah habis dan perusahaan tidak mengontrak mereka kembali maka para pekerja pun akan kehilangan pekerjaan dan pengangguran di negara ini akan bertambah.

2. Syarat-Syarat Kerja

Persyaratan kerja biasanya ditetapkan oleh perusahaan yang merekrut tenaga kerja. Dalam hal ini tentunya penulis berpendapat sah-sah saja Perusahaan *outsourcing* menetapkan syarat-syarat kerja untuk calon pekerjanya sesuai dengan spesifikasi bidang yang dibutuhkan. Seperti yang

telah disebutkan sebelumnya, hendaknya para pekerja harus menguasai bidangnya dan haruslah dituntut profesional dalam pekerjaannya. Dalam hal *Cleaning service* tentulah tidak terlalu dipermasalahkan baik itu dari latarbelakang pendidikan ataupun *gender* asalkan pekerja tersebut mau bekerja. Tetapi dalam hal teknis yang harus menuntut *skill* atau kemampuan teknis seperti *maintenance* peralatan/mesin tentulah harus memiliki latarbelakang pendidikan yang sesuai dengan bidangnya, seperti halnya diajarkan oleh agama kita bahwasannya serahkan segala sesuatu itu kepada ahlinya agar mendapatkan hasil yang maksimal.

3. Jangka Waktu (PKWT/PKWTT)

Jika diperhatikan kontrak pekerja, tentu akan disebutkan di dalamnya berapa lama jangka waktu pekerjaan. Bagi pekerja Kontrak / PKWT biasanya kontrak kerja adalah 1 tahun. Perusahaan PT Yogi Pratama Mandiri ini tidak pernah mengontrak pekerjaanya dibawah 1 tahun. Para pekerja yang telah menandatangani kontrak kerja akan mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja sesuai dengan jangka waktu pekerjaannya. Jika kontrak kerja tersebut / PKWT habis maka terputuslah hubungan industrial antara Perusahaan dan para pekerjaanya.

Biasanya perusahaan *outsourcing* jarang sekali mengontrak pekerjaannya di atas 2 tahun karena menurut aturan perundang-undangan, pekerja yang telah bekerja selama 3 tahun secara otomatis akan menjadi pekerja tetap / PKWTT. Hal ini tentu saja akan menjadi sebuah beban bagi perusahaan yang mengontrak tenaga kerjanya hingga menjadi pekerja tetap karena perusahaan haruslah memenuhi hak-hak normatif pekerjaannya seperti gaji yang terus mengalami peningkatan sesuai dengan golongan, tunjangan-tunjangan lain, dan pesangon ketika tidak lagi bekerja karena pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. Di sinilah sering sekali timbul perselisihan antara para pekerja dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Mereka yang telah bekerja bertahun-tahun akan menuntut ke perusahaan tempat mereka bekerja agar dipenuhi hak-hak normatif mereka tetapi pihak perusahaan tidak dapat menyanggupinya dan tidak sedikit kasus ini masuk ke ranah hukum.

4. Besarnya upah dan cara pembayaran

Mengenai besarnya upah dan cara pembayaran, berdasarkan analisis penulis dapat disimpulkan bahwa perusahaan PT Yogi Pratama Mandiri ini telah berusaha menyesuaikan upah dengan aturan pemerintah. Upah yang diterima oleh para pekerja PT Yogi Pratama Mandiri ini adalah *take home pay* artinya adalah upah bersih yang diterima tanpa potongan dalam hal

operasional perusahaan, kecuali jika pekerja yang bersangkutan mengikuti program pinjaman koperasi karyawan.

Menyangkut penentuan upah kerja, syariah Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci dan tekstual, baik dalam ketentuan Al-qur'an maupun Sunnah Rasul.¹⁹ Secara umum ketentuan al-quran yang ada kaitannya dengan penentuan upah kerja adalah,

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ
وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ﴾

Artinya :

"Allah memerintahkan berbuat adil, melakukan kebaikan, dan dermawan terhadap kerabat. Ia melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan penindasan. Ia mengingatkan kamu supaya mengambil pelajaran." (QS. An-Nahl: 90)²⁰

Apabila ayat tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, perbuatan baik, dan dermawan kepada para pekerjanya. Kata "kerabat" dalam ayat tersebut dapat diartikan "tenaga kerja".²¹

¹⁹ Suhrawardi K Lubis, *op.cit* h. 155

²⁰ Departemen Agama Republik Indonesia, *op.cit* h. 277

²¹ Suhrawardi K Lubis, *loc.cit*.

Dalam memberikan pengupahan hendaklah yang memberikan pekerjaan memberikan upah para pekerjanya sesuai dengan tingkat kebutuhan rata-rata para pekerjanya dan disesuaikan dengan kondisi sosial ekonomi masyarakat pada daerah tersebut. Karena negara kita adalah negara hukum yang memiliki aturan-aturan perundang-undangan maka hendaklah disesuaikan dengan aturan perundang-undangan tersebut apakah dengan sistem upah perhari atau perbulan. Penentuan upah minumum tenaga kerja hendaklah didasarkan kepada pertimbangan-pertimbangan yang rasional, tidak hanya mendahulukan kepentingan pengusaha. Dengan kata lain, penentuan kebutuhan pokok tenaga kerja haruslah berdasarkan kepada realitas (bukan berdasarkan perkiraan di atas meja).²²

Dalam hal ini, Rasulullah SAW memberikan pandangan terhadap upah para pekerja yaitu :

Artinya :

”Berilah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”(HR.Ibnu Majah)²³

Hadits ini menurut penulis tidaklah mesti seluruh pekerjaan harus dibayarkan pada saat itu juga, tetapi jika *didiyaskan* dalam praktek kerja kontrak hendaklah upah para pekerjanya dibayar sesuai dengan akad atau

²² *Ibid* h.157

²³ Abdullah bin Abdurrahman Al-Bassam; penerjemah Thahirin Suparta, *Syarah Bulughul Maram*. (Jakarta: Pustaka Azzam, 2006) cet. ke-1 hal. 72

kontrak diawal agar para pekerjanya mendapatkan haknya dan dalam menggunakan upah tersebut untuk keperluan sehari-hari.

Masalah pengupahan sering kali menjadi objek tuntutan para pekerja kepada perusahaan tempat dimana ia bekerja. Dapat kita lihat di media televisi dan koran bagaimana sering kali para pekerja menuntut pengupahan yang layak dan tunjangan-tunjangan lainnya kepada pihak Perusahaan dengan cara berdemonstrasi. Tetapi jika kita melihat dari sisi perusahaan tentu mereka mempunyai alasan lain yaitu beratnya beban tenaga kerja yang harus ditanggung perusahaan ditambah lagi faktor-faktor eksternal seperti aturan UMP yang memberatkan sementara hasil produksi perusahaan tidak sanggup menutupi biaya para pekerja ataupun pihak pengguna jasa mereka tidak sanggup memberikan upah yang sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku dan tentu saja berimbas langsung terhadap struktur upah yang didapat para pekerjanya. Tentu saja ini menjadi sebuah dilema dimana secara aturan perundang-undangan menuntut seluruh perusahaan *outsourcing* membayar upah sesuai dengan UMP akan tetapi pihak-pihak yang menggunakan jasa *outsourcing* ini justru menginginkan nilai kontrak yang lebih rendah dari yang ditawarkan oleh pihak *outsourcing* tersebut.

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Pemerintah haruslah memperhatikan kembali dampak dari sistem *outsourcing* ini, jika sistem ini baik tentu harus diperhatikan

bagaimana implementasinya di lapangan agar hak-hak para pekerja dapat dilindungi dan tidak ada lagi pengangguran di Negara ini. Jika sistem ini kurang baik maka hendaklah pengambil kebijakan atau pembuat ketentuan perundang-undangan meninjau kembali ketentuan tentang tenaga kerja kontrak atau *outsourcing* tersebut.

Masalah upah para pekerja juga sangat penting ketika Perusahaan tersebut dalam keadaan pailit atau akan bangkrut, menurut perundang-undangan yang berlaku tentu saja hak-hak gaji/upah para pekerjanya yang didahulukan sebelum perusahaan menghitung kerugian yang diperolehnya dan menutup Perusahaan tersebut.

1. Jenis pekerjaan

Untuk jenis pekerjaan memang harus disebutkan secara langsung di dalam kontrak *outsourcing* tersebut supaya para pekerja tahu apa pekerjaan mereka dan sebagai apa mereka dalam pekerjaan tersebut. Mengenai jenis pekerjaan ini undang-undang telah mengatur bahwa hendaknya jenis pekerjaan para pekerja kontrak adalah bukan termasuk dalam rangkaian inti produksi pada instansi atau perusahaan tersebut. Kegiatan pekerja kontrak adalah seputar kegiatan penunjang dari kegiatan pokok usaha yang apabila kegiatan penunjang ini tidak ada pun, perusahaan / instansi tersebut dapat melaksanakan pokok usahanya.

Menurut hukum Ekonomi Islam, hendaklah setiap jenis pekerjaan tersebut memperhatikan unsur baik buruknya, halal haramnya, dan mempertimbangkan aspek sosial kemasyarakatannya. Perusahaan janganlah memberikan pekerjaan kepada orang yang tidak memiliki kemampuan fisik seperti orang tua untuk mengerjakan pekerjaan yang berat, dan jangan pula mempekerjakan anak –anak dibawah umur dan melewati batas waktu kerja mereka ataupun mempekerjakan ibu-ibu hamil melewati batas yang secara fisik lebih banyak membutuhkan waktu istirahat daripada bekerja. Semua ini telah diatur dalam Islam agar para pekerjanya mendapatkan hak-hak normatifnya dan hak-hak azasi mereka sebagai pekerja.

6. Penempatan kerja.

Penempatan Kerja menjadi hal yang perlu diperhatikan dalam kontrak kerja, karena akan mempengaruhi dampak kualitas dari pekerjaan tersebut. Seperti yang dilakukan oleh PT Yogi Pratama Mandiri dalam hal rekrutmen para pekerjanya, perusahaan ini menempatkan pekerjanya tidak jauh dari tempat tinggal / domisili mereka. Hal ini dapat diterima secara logika karena hasil pekerjaan orang yang berdomisili di daerah Pekanbaru akan lebih bagus daripada orang yang bekerja di Pekanbaru dan berdomisili di luar kota. Para pekerja harus memikirkan akomodasi dan transportasi serta biaya-biaya tambahan lainnya ketika harus bekerja di luar kota mereka berdomisili. Oleh

karena itu penempatan para pekerja haruslah selalu dipertimbangkan dan walaupun terpaksa bekerja di luar kota tempat pekerja itu berdomisili, maka hendaklah perusahaan memikirkan jalan keluar agar hubungan para pekerja dan perusahaan dapat terjaga dengan baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah Penulis melakukan penelitian, penganalisaan yang mendalam dan lebih tajam, maka pada bagian ini Penulis akan menyimpulkan beberapa kesimpulan yang dapat menjawab secara singkat rumusan dari masalah yang penulis tulis antara lain :

1. Dalam *outsourcing* terdapat 2 jenis kontrak yaitu kontrak antara Perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pemberi pekerjaan dan kontrak antara perusahaan *outsourcing* dengan para pekerjanya.
2. Dalam penerapannya, PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru menurut penulis sudah berusaha menerapkan aturan ketenagakerjaan sesuai dengan UU No.13 tahun 2003 akan tetapi ada beberapa hal yang menjadi kendala sehingga penerapan aturan tersebut belumlah maksimal seperti masih ada pekerjaan yang belum mendapatkan pengupahan/gaji di atas Upah Minimum Provinsi (UMP) sebesar Rp.1.050.000,-/orang. Hal ini disebabkan karena besar kecilnya nilai kontrak yang didapat dari perusahaan/instansi yang menggunakan jasa PT Yogi Pratama Mandiri, disamping itu juga terkadang terjadi sedikit kendala keterlambatan dalam pembayaran Upah para pekerjanya karena pihak pengguna jasa *outsourcing* terlambat dalam membayarkan nilai kontrak kepada Pihak PT Yogi Pratama Mandiri.

3. *Outsourcing* merupakan sebuah sistem yang menguntungkan bagi para perusahaan yang lebih mengedepankan aspek ekonomis dalam ketenagakerjaan akan tetapi sangat merugikan dari sisi para pekerjanya karena tidak semua hak normatif buruh seperti upah yang layak, tunjangan-tunjangan tambahan dari perusahaan, tunjangan kesejahteraan dan kesehatan, pesangon ketika tidak bekerja lagi pada perusahaan tersebut dapat terpenuhi. Hal inilah yang sering menjadi permasalahan dan menjadi polemik antara pekerja dan perusahaan.
4. Praktek / sistem *outsourcing* dalam Ekonomi Islam dapat *diqiyaskan* dalam bentuk *Syirkah Abdan* (akad kerjasama-pekerjaan) dan *Ijarah a'yan* (sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan). Dan secara umum praktek dan akad *outsourcing* tidak bertentangan dalam hukum islam hanya saja perlu diperhatikan apa saja jenis pekerjaan yang boleh *dioutsorce* kan. Pekerjaan yang boleh *dioutsorce* kan adalah jenis pekerjaan yang bersifat penunjang dan bukan jenis pekerjaan utama dari usaha tersebut. Dan menurut analisa penulis, penerapan *outsourcing* dalam Ekonomi Islam tidaklah ada pertentangan

B. Saran

1. Bagi Perusahaan PT Yogi Pratama Mandiri, hendaklah lebih memperhatikan hak-hak normatif para pekerjanya dan lebih berusaha untuk memberikan upah yang sesuai dengan UMP.
2. Untuk pemerintah ataupun pembuat kebijakan Perundang-undangan, hendaklah membuat aturan perundang-undangan yang jelas dan perlu ditingkatkan terus penerapan terhadap *outsourcing* ini agar tidak ada celah sedikitpun untuk diselewengkan apalagi hal ini sudah sering sekali diperbincangkan dan isu tentang *outsourcing* ini akan terus berkembang oleh para pekerja/buruh. Jika aturan ini tidak ditinjau ulang maka akan semakin banyak buruh/pekerja yang terampas hak-hak pokoknya dan tidak mendapatkan penghidupan yang layak. Peringatan hari buruh pada awal Mei kemaren cukup membuat kita sadar bahwa sistem *outsourcing* ini banyak kelemahan-kelemahannya dan lebih menguntungkan pihak perusahaan saja.
3. Bagi para Akademisi hendaklah dan jangan pernah berhenti untuk terus mengedukasi masyarakat tentang sistem *outsourcing* ini, berupa dampak baik dan buruknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Bassam, Abdullah bin Abdurrahman; penerjemah Thahirin Suparta. *Syarah Bulughul Maram* (Jakarta : Pustaka Azzam, 2006) cet. ke-1
- Al-Kaaf Abdullah Zaky, KH. *Ekonomi dalam perspektif Islam*, (Bandung : CV Pustaka setia, 2006) cet. ke-1
- Al-Qarasyi, Baqir Syarif, *Keringat Buruh / Huququl 'Amri fil Islam*, penerjemah Ali Yahya;Penyunting, Dede Azwar, (Jakarta : Al-Huda, 2007) cet.ke-1
- An-nabahan M.Faruq, *Sistem Ekonomi Islam; Pilihan Setelah kegagalan Sistem Kapitalis dan Sosialis* (Jakarta : Uji Press 2006) cet. ke-1
- Arikunto Suharsimi, Prof, Dr., *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta 2007) cet. ke-1
- Hamid M.Arifin, Dr,M.H, *Membumikan Ekonomi Syariah di Indonesia;Perspektif Sosioyuridis* (Jakarta:Paramuda, 2008) cet. ke-2
- Lembaran Negara, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sekretaris Negara Republik Indonesia, 2003)
-, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2006 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Sekretaris Negara Republik Indonesia, 2004)
- Lubis Suhrawadi K, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta : PT Raja Grafindo, 2005) cet. ke-1
- Mujahidin, Akhmad, Dr,M.Ag, *Dasar-dasar Ekonomi Islam* (Pekanbaru, Perpustakaan Nasional : katalog Dalam terbitan, 2009) cet. ke-1
- Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Kepmen no. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, (Jakarta: 21 Juni 2004)
-, *Kepmen no. 101/MEN/VI/2004 Tentang Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Buruh*, (Jakarta: 25 Juni 2004)

....., *Kepmen no. 150/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, (Jakarta: 16 Agustus 1999)

....., *Kepmen no.220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain*, (Jakarta: 19 Oktober 2004)

....., *Kepmen no.48/MEN/IV/2004 Tentang Tata Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI*, (Jakarta: 8 April 2004)

....., *Kepmen no.12/MEN/VI/2007 Tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, (Jakarta: 19 Juni 2007)

Nurachmad Much S.T., M.Hum., *Tanya jawab seputar hak-hak tenaga kerja kontrak (outsourcing)*, (Jakarta:Visimedia, 2009) cet. ke-1

Nasroen Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000) cet.ke-3

Pusat Pengkajian Hukum Islam dan Masyarakat Madani (PPHIMM), *Katalog Dalam Terbitan (KDT) Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta : Kencana, 2009) cet. ke-1

Rianse Usman, Prof.Dr.Ir., M.S, Abdi,S.P.,M.P, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi; Teori dan Aplikasi* (Bandung : Alfabeta, 2008) cet. ke-1

R. Subekti & R Tjirosudibio, *KUHPerdata*, (Jakarta: PT. Pradnya Paramitra, 1995) cet ke-5

Suhendi Hendi, Dr.H.,M,Si *Fiqh Muamalah* (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2008) cet. ke-1

Tunggal Amin Widjaja, Drs, Ak.MBA *Outsourcing Konsep dan Kasus* (Jakarta, Harvarindo, 2008) cet. ke-1

<http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.htm>

<http://www.apindo.or.id>

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Struktur Organisasi PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru. 12

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Komposisi latar belakang pendidikan pegawai dan pekerja
PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru..... 13

Tabel 2 : Upah / Gaji Pegawai dan Pekerja PT Yogi Pratama Mandiri ... 45

PANDUAN WAWANCARA

1. Kapan berdirinya PT Yogi Pratama Mandiri ?
2. Bagaimana sistem rekrutment para pekerja *outsourcing* di PT Yogi Pratama Mandiri ?
3. Perusahaan / instansi mana saja yang menjadi klien usaha ?
4. Apakah upah para pekerja / pegawai sesuai dengan Upah Minimum Rata-rata Kota Pekanbaru ?
5. Apakah ada insentif tambahan ketika para pekerja *outsourcing* mendapatkan prestasi kerja ?
6. Apakah para pekerja dilindungi oleh Asuransi dalam menjalankan pekerjaannya atau diikutsertakan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) ?